



*Provincia di Latina*

---

**RELAZIONE DELLA STRUTTURA DI CONTROLLO E VALUTAZIONE SUL  
FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,  
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI  
Art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del d.lgs. n. 150/2009  
RELATIVA ALL'ANNO 2016**



## **1. PREMESSA**

Con il presente documento si propone la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009, nonché in attuazione del protocollo d'intesa tra la CIVIT e l'UPI firmato il 30 giugno 2010 Prot. E 0001156/10 e delle conseguenti Linee guida elaborate dall'UPI il 27 giugno 2011, sulle quali la CIVIT (d'ora in poi anche ANAC), nella seduta del 28 giugno 2011 ha espresso il proprio orientamento.

La Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance nell'anno 2016 (ciclo della performance 2016), secondo anno solare di intera amministrazione del presidente eletto a ottobre 2014 con il nuovo sistema elettorale introdotto dalla legge 56/2014.

Nel documento, redatto in conformità a quanto previsto nelle delibere della CIVIT n. 4/2012 e n. 23/2013, si prende atto dei miglioramenti concernenti il Sistema, scaturiti dall'accoglimento da parte dell'Amministrazione delle proposte di cui alla precedente Relazione, e si individuano ulteriori ambiti su cui lavorare per proseguire il percorso di sviluppo concernenti il ciclo della performance per l'anno 2017.

La presente Relazione è stata pertanto redatta ai sensi dei vigenti Regolamenti/Piani in materia di:

- Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, art. 41 comma 2;
- Sistema integrato dei controlli interni, art.3;
- Trasparenza e anticorruzione, par.16;
- Disciplina e funzionamento della Struttura di Controllo e Valutazione, art. 5.

L'attività della Struttura di Controllo e Valutazione (SCV) si uniforma ai principi di indipendenza e imparzialità e la stesura della Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. A corredo si allega griglia contenente elementi informativi di supporto alle considerazioni contenute nella Relazione.



## **2. CICLO DELLA PERFORMANCE 2016**

Il Ciclo della performance della Provincia di Latina è contemplato nell'art. 2 del regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance, adottato con deliberazione di giunta provinciale n. 1 del 13 gennaio 2011. In particolare, così come delineato nell'atto regolamentare sopra indicato, il ciclo della performance si realizza attraverso il percorso di predisposizione e di verifica della attività di programmazione, nonché di quelle di valutazione.

Coerentemente a quanto indicato nell'art. 4, comma 1 del Decreto Legislativo n.150 del 2009, il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi ed ai vertici dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati ed agli utenti e destinatari dei servizi.

Nello specifico, per una valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e, in particolare, per esprimere una valutazione tecnico-metodologica sullo sviluppo di detta funzione all'interno del Ciclo della Performance dell'Ente, è necessario far riferimento:

- al Documento Unico di Programmazione di cui all'allegato 4/1 del d.lgs.118/2011, che costituisce presupposto fondante di tutti gli altri documenti destinati a guidare, a cascata, l'attività di programmazione finanziaria, gestione e rendicontazione;
- al Bilancio di previsione annuale e pluriennale, alla Relazione previsione e programmatica, al Piano Esecutivo di Gestione - che ai sensi del comma 3 bis dell'art. 169 del d.lgs. 267/2000 - unifica organicamente Piano della performance e Piano dettagliato degli obiettivi;
- al Report sullo stato di attuazione del piano esecutivo di gestione che ingloba gran parte delle attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, alle Schede di valutazione dei Dirigenti e alle schede di valutazione del personale non Dirigente, alla Relazione sulla performance;
- alla delibera della Giunta Provinciale n. 1 del 13/01/2011 (sistema di misurazione e valutazione della performance), alla delibera di Giunta Provinciale n. 25 del 25/02/2010 (appendice al regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi- dirigenza, disciplina di graduazione della retribuzione di posizione e di risultato), modificata dalla delibera di giunta provinciale n. 9



del 27/02/2014, dal CCDI per personale dirigente dal CCDI del personale non dirigente e successivi accordi integrativi per l'utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;

- al Rendiconto sulla gestione, alla relazione alla Giunta sullo stato di attuazione dei programmi e progetti, nonché del Referto conclusivo alla Corte dei Conti, previsto dall'art 198 bis del D.lgs. 267/2000, per ciò che riguarda l'attività più tipicamente di rendicontazione, sia essa rivolta agli organi di vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati ed agli utenti e destinatari dei servizi;
- all'aggiornamento al Piano triennale anticorruzione e trasparenza adottato con decreto presidenziale n. 2 del 29/01/2016 e pubblicato in amministrazione trasparente, altri contenuti-corrruzione;
- alla relazione del Responsabile per la trasparenza e per l'anticorruzione redatta secondo la griglia predisposta dall'ANAC e pubblicata in amministrazione trasparente, altri contenuti-corrruzione.

A seguito delle osservazioni sollevate dalla SCV, l'Amministrazione ha provveduto alla modifica delle modalità di conduzione e formalizzazione del Ciclo della Performance al fine di meglio garantire l'attuazione dei principi generali in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n.150 del 2009, in quanto considerato di diretta applicazione anche agli Enti locali, ai sensi dell'art. 16 del medesimo decreto.

Per quanto attiene alla fase di programmazione/definizione degli obiettivi, l'Amministrazione ha integrato il contenuto dei citati documenti (Bilancio pluriennale e annuale per l'anno 2016, in applicazione dei nuovi principi e schemi contabili previsti dal D.lgs n. 118/2011 e s.m.i. in materia di armonizzazione dei sistemi contabili, Bilancio di previsione finanziario pluriennale, Documento Unico di Programmazione, Piano esecutivo di gestione) al fine di:

- migliorare la comprensibilità della rappresentazione delle performance, tramite l'introduzione di elementi che consentono di meglio cogliere la intelligibilità degli obiettivi strategici, degli obiettivi operativi (annuali e triennali), degli indicatori e dei target, per monitorare le performance organizzative relativamente alle principali attività dell'ente. Tali elementi informativi riassumono i contenuti essenziali del Piano della Performance, così da consentire anche ai cittadini un reale controllo sull'uso delle risorse pubbliche rispetto agli obiettivi fissati ed ai risultati conseguiti, permettendo al cittadino-utente l'accesso alle informazioni in applicazione dei principi di trasparenza e accessibilità.
- migliorare l'intelligibilità dell'attuale struttura del DUP/PEG/PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI/PIANO DELLA PERFORMANCE, andando



nella direzione di esplicitare i legami tra indirizzi politici declinati in obiettivi strategici e l'operatività dell'Ente; - la misurazione degli impatti esterni delle politiche e delle azioni previste.

- migliorare l'attendibilità della rappresentazione delle performance in termini di coerenza esterna, così come richiamato dalla Delibera CIVIT n.112/2010, integrando i documenti di programmazione con informazioni inerenti i bisogni e le attese dei portatori di interesse (stakeholder).
- migliorare la comprensibilità delle informazioni, assecondando così anche una migliore valenza comunicativa nei confronti degli stakeholder, così come indicato anche dall'art. 29 del Decreto Legislativo n. 33 del 2013, ed altresì indicato nel citato documento di Linee guida UPI.

## **2.1. Performance organizzativa**

Con particolare riferimento alla Performance organizzativa va dedicata un'attenzione alla fase di definizione degli obiettivi, considerata da questa SCV il punto di partenza per la misurazione degli stessi, e alla valutazione finale dei risultati.

Facendo riferimento a quanto previsto in particolare dall'art. 5 del D.lgs n. 150/2009 e dalle Delibere CIVIT n. 89/2009, n. 4/2012 e n. 23/2013 – la SCV è chiamata a:

1. per la fase di definizione degli obiettivi, esprimere una valutazione sui processi posti in essere dall'amministrazione, verificando se sono idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n.150/2009, tenendo in particolare conto di quanto previsto dalla Delibera CIVIT 89/2009;
2. per la fase della misurazione, esprimere una valutazione sia sull'adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere dall'amministrazione e della qualità dei dati utilizzati, tenendo conto del loro grado di tempestività e affidabilità, sia sull'adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa (criticità legate all'implementazione del modello di misurazione utilizzato dall'amministrazione; condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa; grado di efficacia del sistema adottato, ecc.).

In merito al primo aspetto (definizione degli obiettivi e, quindi, adeguatezza della definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target), la SCV rileva quanto segue:

L'auspicata maggiore intellegibilità della rilevanza e della pertinenza degli obiettivi sia strategici sia operativi dell'Ente rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'Amministrazione è stata al



centro di un lavoro di revisione da parte dell'Ente che va nella direzione indicata dalla SCV nella precedente Relazione.

La lettura combinata dei diversi documenti di programmazione ha suggerito l'opportunità, in un'ottica di ottimizzazione, di una maggiore intellegibilità del collegamento tra il livello della programmazione strategica, quello della programmazione operativa e quello di programmazione esecutiva contenuto nel Piano esecutivo di gestione (PEG). In tal modo si è potuta attribuire una maggiore significatività al cascading (dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi) degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi.

Come si evince dal Piano Esecutivo di Gestione 2016, per l'anno in esame sono stati individuati obiettivi suddivisi in strategici e gestionali, misurati attraverso indicatori di performance. L'Amministrazione è intervenuta affinché gli indicatori rispettassero i requisiti metodologici previsti dall'art. 5, comma 2, del D.lgs n. 150/2009 e dalla delibera CIVIT n. 89/2010. Rispetto a quanto riscontrato nella precedente Relazione vi sono state modifiche di rilievo tese a rendere gli indicatori effettivi strumenti che consentono di indagare/misurare l'andamento delle attività svolte al fine di poter, a intervalli prestabiliti e se necessario, intervenire introducendo azioni correttive. Nel 2016, quindi, si è registrato un vero e proprio "cambio di passo" che ha comportato non solo la radicale revisione degli indicatori, ma anche la loro classificazione secondo criteri di output (prodotto), outcome (risultato riferito all'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione di piani e programmi e programmi degli organi di indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti), efficacia, efficienza e qualità: si è scelto di privilegiare, in quanto maggiormente idonei a verificare la performance, quelli di outcome, efficacia e qualità. Inoltre, si è riscontrato che per alcune attività l'impiego di un solo indicatore si rivelava insufficiente a rivelarne l'andamento, conseguentemente si è deciso di implementare il software dedicato per utilizzare più indicatori, o, per utilizzarne tipologie miste (indicatori ibridi, es. outcome/efficacia).

Inoltre, si riscontra che sono stati accolti anche i suggerimenti della SCV in riferimento alla specificazione del legame tra gli obiettivi e i relativi indicatori e i target, che ora è più chiara, e avviene per mezzo di apposite tabelle. L'amministrazione poi si è sforzata per meglio descrivere, e quindi permettere di comprendere, su quali basi i target vengono concordati e definiti. Il target è il risultato che ci si prefigge di ottenere, ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o processo. E' essenziale nel processo di misurazione della performance perché consente di verificare l'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi. La definizione del target è infatti avvenuta all'esito di un processo di coinvolgimento di stakeholder interni ( struttura politica, segretario generale, dirigenti, posizioni organizzative e referenti) ed esterni (grazie alle attività dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico che seppur in assenza di idonei supporti informatici, ha raccolto e rappresentato ai soggetti interessati, le istanze provenienti dal territorio, I target quindi, come peraltro previsto dalla delibera civit 114/2010, sono stati



concordati e condivisi. Si precisa che, per le opere pubbliche si è scelto l'utilizzo di un sistema diverso in quanto meglio esplicativo dell'elenco annuale e del programma triennale delle opere, in questo il target corrisponde alla fase di realizzazione dell'opera che si deve raggiungere nell'annualità.

Schede riassuntive favoriranno l'immediatezza della rilevazione sia della performance organizzativa di settore (considerando il complesso degli obiettivi assegnati), che di quella individuale (data dal livello di raggiungimento di tutti gli obiettivi in cui il dipendente è coinvolto in relazione alla percentuale di partecipazione). Un'ulteriore scheda di sintesi consentirà la rilevazione della performance organizzativa complessiva dell'Ente e delle risorse finanziarie utilizzate rispetto agli obiettivi predefiniti. Questa rilevazione non esaurisce il processo di valutazione, che si completa con le risultanze delle schede produttività, tenendo in debita considerazione ulteriori fattori rientranti nell'alveo dei comportamenti organizzativi.

In merito al secondo aspetto (misurazione della performance) la SCV rileva quanto segue:

1. con riferimento alla frequenza ed esaustività dei monitoraggi e alla qualità dei dati in termini di tempestività e affidabilità:

- a) la frequenza del monitoraggio in base al regolamento è su base trimestrale e considerabile quindi accettabile. La raccolta dei dati avviene tramite inserimento manuale da parte dei dirigenti preposti al sistema di controllo di gestione. Sulla base delle risultanze dei report trimestrali di monitoraggio e, quindi, sulla base degli eventuali scostamenti con i dati previsionali, i Dirigenti hanno proposto una revisione degli obiettivi per il 2016, a differenza di quanto avvenuto nel 2015. Permangono le oggettive difficoltà nella riorganizzazione generale degli enti di area vasta come previsto dalla L. 56/2014 di riassetto istituzionale.
- b) la qualità dei dati è migliorata grazie agli interventi sulla rilevanza e l'adeguatezza degli obiettivi, la qualità degli indicatori e la rilevanza dei target.

2. con riferimento all'adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa:

- a) l'Ente è intervenuto nella modifica del processo che, data anche la prevalenza nel ciclo programmatico di documenti aventi una natura economico-finanziaria, rischiava di rivelarsi autoreferenziale. Gli obiettivi sono definiti dall'organo di indirizzo politico che si avvale del contributo dei dirigenti responsabili delle unità organizzative. Per quanto alla frequenza dei monitoraggi effettuati dall'amministrazione, tuttavia permangono criticità legate all'anomalo slittamento dei termini per l'adozione dei documenti di programmazione, quali



il dup, il bilancio ed il piano della performance che per il 2016 è stato adottato nella seconda metà di ottobre, per cui durante l'anno non si è potuto contare sugli strumenti informatici che attraverso la funzione di reportistica sul raggiungimento degli obiettivi consente di monitorare l'attività amministrativa in maniera oggettiva e puntuale. Tuttavia si è proceduto a verifiche anche più frequenti rispetto a quelle previste dal regolamento performance, attraverso riunioni tra la dirigenza, l'organo d'indirizzo politico e il segretario generale, dovute anche all'impellenza di questioni legate al confuso processo di riordino che ha interessato le Province, e a cui la stessa SCV ha spesso preso parte

## 2.2. Processo (fasi, tempo e soggetti coinvolti)

Alla luce di quanto previsto nella delibere CIVIT n. 4/2012 e 23/2013, in questa sezione della Relazione, ci si sofferma sul processo di funzionamento del Sistema di valutazione e, in particolare, sulle fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della performance.

Al riguardo, vale evidenziare che il regolamento di organizzazione degli uffici e i servizi che disciplina il ciclo della performance non contempla una chiara delimitazione dei tempi in cui lo stesso ciclo deve svilupparsi.

Nel corso del 2016 il processo si è dunque svolto nelle seguenti macro fasi:

RENDICONTO 2015	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 8 DEL 26/04/2016
DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2016	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 15 DEL 25/07/2016
BILANCIO 2016 – Consiglio provinciale	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 16 DEL 25/07/2016
BILANCIO 2016 – Assemblea dei Sindaci	DELIBERAZIONE ASSEMBLEA SINDACI N. 3 DEL 3/08/2016
BILANCIO 2016 – Consiglio provinciale 2° passaggio	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 22 DEL 27/09/2016
PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2016	DECRETO PRESIDENZIALE N. 29 DEL 17/10/2016
RENDICONTO 2016	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 13 DEL 27/04/2017

La SCV evidenzia come l'Ente abbia attuato una maggiore collaborazione al processo di funzionamento del sistema di valutazione tra l'Organo di indirizzo politico amministrativo, deputato ad elaborare la strategia(e) migliore per affrontare le esigenze del territorio e della cittadinanza, attraverso una programmazione di ampio respiro tendente a risolvere i problemi e le esigenze della comunità; la dirigenza di vertice e i dirigenti, i quali devono produrre risultati, obiettivi sfidanti, gestire persone e risorse, attivare iniziative e risolvere problemi, finalizzato alla realizzazione di un processo virtuoso di tipo circolare, creando valore aggiunto in ogni fase del processo.

Tuttavia permangono criticità in riferimento all'attuale impianto regolamentare organizzativo che disciplina l'intero ciclo delle performance, poiché i vari



aggiornamenti che si sono nel tempo susseguiti sull'onda di un incessante produzione normativa necessitano di essere revisionati ed armonizzati in un'ottica di organicità e soprattutto di puntuale rispondenza alla nuova legislazione sulla performance .

### **2.3. Infrastruttura a supporto**

L'Ente dispone anzitutto di un settore costituito in Staff per il sistema dei controlli ed il PEG, cui è preposto un dirigente a tempo determinato nominato dal Presidente.

Il software di gestione dedicato è autoprodotta e contempla oltre il PEG, il Piano degli obiettivi e della Performance.

Si rileva l'implementazione del software gestionale, andata nella direzione delle indicazioni fornite dalla SCV nella precedente Relazione e sopra rappresentate, (riferite al "cascading" ed alla misurabilità dei risultati conseguiti) per meglio gestire il ciclo di della Performance.

### **2.4. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione**

I risultati del sistema di misurazione e valutazione dovrebbero orientare le successive attività di programmazione tuttavia allo stato attuale tale funzione risulta fortemente inibita a causa del disallineamento temporale tra le fasi di rendicontazione e programmazione dovuto all'incertezza finanziaria ed alla condizione di indeterminatezza circa le funzioni non fondamentali e personale correlato, la cui gestione è stata riposta in capo alla Provincia attraverso modalità non sempre chiaramente definite. Difficile quindi stabilire se e quanto la misurazione della performance incida sul progressivo miglioramento della gestione strategica ed operativa dell'Ente.

### **2.5. Trasparenza e integrità**

La SCV ha proceduto all'analisi della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente con cadenza periodica. A tale scopo, sono stati condotti colloqui con il Responsabile della trasparenza, con alcuni responsabili di struttura ed è stata anche condotta una verifica incrociata dei dati.

L'Ente ha adempiuto alla nomina del Responsabile per la trasparenza ed al Responsabile per la prevenzione della corruzione, individuati nella persona del Dirigente del settore di staff appositamente costituito.

La SCV ha analizzato/verificato i dati e le notizie pubblicate sul sito istituzionale della Provincia di Latina al fine di rilasciare l'attestazione così come previsto dalla Delibera n. 236/2017 – ANAC.



Ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, e del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, controlla l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

La SCV dopo adeguate verifiche sull'adempimento degli obblighi di cui sopra, ha provveduto a predisporre al 31 marzo 2017:

- Documento di attestazione;
- Griglia di rilevazione ;
- Scheda di sintesi sulla rilevazione degli OIV o strutture analoghe (SCV).

La documentazione è stata messa a disposizione ai fini della immediata pubblicazione sul sito istituzionale.

Come raccomandato dalla SCV, è stata indetta la procedura ad evidenza pubblica per l'affidamento degli incarichi agli avvocati e consulenti, come misura basale di prevenzione di primo livello e la regolamentazione specifica da parte dell'Ente di tale attività, con cui l'Amministrazione si è uniformata alle prescrizioni ANAC del 28 ottobre 2015 con determinazione n. 12 (aggiornamento al PNA del 2015).

La SCV in merito agli enti controllati ha evidenziato all'Ente l'importanza di verificare che anche tali soggetti giuridici adempiano agli obblighi di previsti dalla legge 190/2012 e dal D.lgs 33/2013 alla luce della determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015: "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici".

La SCV ha analizzato con controlli a campione, anche la delicata sezione "bandi di gara e contratti" rilevando che l'Ente è andato nella direzione del richiesto necessario miglioramento nell'attività di pubblicazione dei dati specifici di questa sezione.

La SCV ha verificato l'attivazione di sistemi di trasmissione ai fornitori di Protocolli di legalità da trasmettere con i contratti da sottoscrivere, per consentire ai fornitori l'adesione agli stessi e al codice etico.

## **2.6. Definizione e gestione degli standard di qualità**

In merito a tale punto, La SCV sottolinea lo sforzo compiuto dall'Amministrazione nel tentare di coinvolgere stakeholder nel processo di definizione degli standard di qualità, avviando alcune indagini sulla soddisfazione dell'utenza e adottando misure organizzative per la gestione di reclami e delle class action. Questo processo si inserisce nella prospettiva della trasformazione delle province, che vede una progressiva perdita della funzione di ente erogatore diretto dei servizi, a favore della funzione di coordinamento (natura di ente di area vasta). La SCV a completamento del percorso di miglioramento intrapreso dall'Ente, suggerisce l'adozione di carte di servizio.



## **2.7. Descrizione delle modalità del monitoraggio della SCV**

La stesura della presente Relazione, ha tenuto conto dei numerosi elementi informativi che la SCV ha potuto acquisire nel suo primo anno di attività presso la Provincia di Latina, attraverso numerose riunioni finalizzate non solo a conoscere la realtà dell'Ente, ma anche a fornire un supporto concreto soprattutto quando l'Ente ha dovuto affrontare problematiche di vario genere, anche connesse al complicato processo di riordino. Il monitoraggio, di fatto è stato continuo e costante, formalmente è avvenuto a metà anno con audizione e acquisizione di relazione illustrativa sulle attività svolte..

## **2.8. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione e considerazioni conclusive**

Pur consapevole della complessità del quadro istituzionale e finanziario nel quale le province in generale e la Provincia di Latina, per quel che ci riguarda, si trova ad oggi ad operare, si ritiene utile qui evidenziare talune aree prioritarie di miglioramento del sistema di valutazione dell'Ente che devono necessariamente essere perseguite per una efficace ed efficiente conduzione della propria azione amministrativa.

In questo quadro, si rende necessario, come già cennato nel paragrafo dedicato, revisionare integralmente il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa. In riferimento all'attuale scheda di valutazione dei dirigenti, allegata all'appendice al regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi (delibera di Giunta Provinciale n. 25 del 25 febbraio 2010), la SCV ha già rappresentato all'Amministrazione, all'Organo di indirizzo politico amministrativo, al Segretario Generale ai dirigenti che i parametri in essa contenuti si rivelano poco coerenti alle attuali disposizioni in materia di misurazione e valutazione della performance. A tal fine la SCV rinnova l'invito a prevedere un sistema misto in cui sono oggetto di valutazione, oltre gli obiettivi, anche i comportamenti organizzativi, i quali contribuiscono con pesi diversi ad individuare la prestazione effettiva del dirigente valutato. Gli obiettivi dovranno individuare anche espliciti riferimenti alla Trasparenza, in linea con il d.lgs. 97/2016, che, novellando il d.lgs. 33/2013, definisce "la promozione di maggiori livelli di trasparenza" obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nell'individuazione di obiettivi organizzativi e individuali.

## **3. PRIMO MONITORAGGIO SULL'AVVIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE 2017.**

Stante l'attuale situazione dell'Ente, che risente in maniera significativa delle storture conseguenti al processo di riordino delle Province previsto dalla legge 56/2014 (cd. Legge Delrio) e della continua erosione delle risorse finanziarie a disposizione, l'avvio dell'intero ciclo 2017 si può dire che ancora non vi sia stato.



La Provincia di Latina, si ricordi, al pari delle province del Lazio paga lo scotto di non avere una legge regionale di riordino, attuativa della legge 56/2014, inoltre, in ordine alle criticità di natura finanziaria si rappresenta che la situazione di squilibrio prevista per la provincia di Latina nell'anno 2017 pari ad oltre 11 milioni di euro pone in una condizione che definire di affanno economico è puro eufemismo.

Quanto sopra si legge sul ciclo della performance nei seguenti termini:

- a) non sono stati definiti i riparti dei finanziamenti atti a mitigare i tagli previsti dalla legge 190/2014 per il 2017 per cui ad oggi, sebbene la scadenza sia prossima, non è stato approvato neanche lo schema di Bilancio 2017/2019;
- b) la dotazione organica risulta finanziariamente effettivamente dimezzata, con accollo delle spese da parte della regione, ma il personale solo in parte è stato prelevato, per cui lo svolgimento delle funzioni non fondamentali appoggiate a tutt'oggi sull'ente risulta particolarmente gravoso;
- c) l'equilibrio di bilancio e il raggiungimento del patto di stabilità, nelle previsioni, dovrà essere mantenuto con ricorso agli strumenti suppletivi del decreto citato, sebbene siano state eliminate le sanzioni del patto di stabilità.

Come conseguenza di quanto riportato, l'Ente, a tutt'oggi, non si è potuto dotare del Bilancio di previsione, del Documento Unico di Programmazione e conseguentemente del Piano Esecutivo di Gestione, il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance.

La situazione di fatto dell'esercizio provvisorio a tutt'oggi protratto, è una fondamentale criticità per il ciclo della performance 2017, il cui avvio, secondo le impostazioni dell'Ente è collegato alla tempistica della adozione degli atti di programmazione economico /finanziario.

Latina, 28 aprile 2017

I membri della Struttura di Controllo e Valutazione

Presidente : F.to Prof. Maurizio Ferri  
Componente: F.to Dott.ssa Cinzia Marzoli  
Componente: F.to Dott. Bruno Guarnacci